

08-22 bAV-Update

Zum 01.08.2022 ist die Novelle des Nachweisgesetzes in Kraft getreten. In den letzten Monaten haben wir uns für Sie und gemeinsam mit Ihnen ausführlich mit dem Thema beschäftigt. Wir haben für Sie noch einmal die häufigsten Fragen zusammengestellt und beantwortet:

FAQ Nachweisgesetz

1. Was ist das Nachweisgesetz?

Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer im Original auszuhändigen.

2. Gilt das Nachweisgesetz auch für Versorgungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung?

Ja, Versorgungszusagen der betrieblichen Altersversorgung gehören - wie der Arbeitsvertrag selbst - auch zu den arbeitsvertraglichen Absprachen und müssen daher schriftlich dokumentiert werden. Das ist nicht neu, sondern galt schon bei Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 1994. Erstmals wird jetzt im Gesetz die betriebliche Altersversorgung auch ausdrücklich genannt und die Dokumentationspflichten verschärfen sich aber noch einmal zum 01. August 2022. Zudem wird ein Bußgeld von bis zu 2.000,00 EUR pro Arbeitsverhältnis erhoben, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Nachweispflichten nicht nachkommt.

3. Sind alle Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung von den Regelungen des Nachweisgesetzes betroffen?

Ja, aber bei dieser Antwort muss ich als Rechtsanwalt das berühmte „grundsätzlich“ anfügen, denn die Vorgaben des Nachweisgesetzes gelten zwar für alle Durchführungswege, sie wirken sich aber nicht bei allen Durchführungswegen gleich aus. Wieso das? – Weil z.B. die Voraussetzungen einer unterschriebenen Zusage bei einer Pensionszusage schon deswegen erfüllt sein müssen, damit diese steuerrechtlich anerkannt wird und daher die Schriftlichkeit schon immer praktiziert wurde. Auch bei Unterstützungskassen liegt aufgrund der erforderlichen Unterlagen für die Unterstützungskasse in der Regel eine schriftliche Zusage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor.

4. Genügt der Versicherungsschein, um die Vorgaben des Nachweisgesetzes zu erfüllen?

Nein, der Versicherungsschein dokumentiert die vertraglichen Absprachen innerhalb eines Versicherungsvertrags. Es ist kein arbeitsrechtliches Dokument.

5. Muss die Zusage auf betriebliche Altersversorgung direkt im Arbeitsvertrag stehen oder kann sie auch auf einem anderen Schriftstück gegeben werden?

Die Zusage kann im Arbeitsvertrag oder auf einem anderen Schriftstück gegeben werden. Idealerweise ist sie als Versorgungsordnung mit individualisierter Finanzierungsvereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung) schriftlich dokumentiert und als Anlage zum Arbeitsvertrag gestaltet.

6. Muss immer eine Versorgungsordnung erstellt werden oder kann man das auch anders machen?

Das Nachweisgesetz schreibt **nicht** vor, dass der Arbeitgeber eine Versorgungsordnung erstellen muss. Es genügt z.B. auch, dass der Arbeitgeber einzelvertraglich mit jedem Arbeitnehmer oder jeder Arbeitnehmerin eine Finanzierungsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung schriftlich trifft (Achtung, damit ist nicht der Versicherungsvertrag gemeint). Gerade ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl kann es aber die betriebliche Altersversorgung transparenter werden lassen, wenn es eine Versorgungsordnung – und damit eine Gesamtzusage - gibt. Die Versorgungsordnung beschreibt, was in der betrieblichen Altersversorgung im Betrieb möglich ist. Die individuelle Finanzierungsvereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung) sagt dann, was der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin von diesen Möglichkeiten wählt und in welcher Höhe z.B. eine Entgeltumwandlung vereinbart wird.

7. Was bedeutet es eigentlich, dass der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses und damit auch der betrieblichen Altersversorgung **SCHRIFTLICH** dokumentieren muss?

Schriftlich bedeutet unterschrieben. Und unterschrieben bedeutet ein Papier mit einer handschriftlichen Unterschrift.

8. Kann man eine Unterschrift auch elektronisch leisten; z.B. auf einem Tablet, das mittels Software eine qualifizierte elektronische Unterschrift erzeugt?

Nein, zwar gibt das Bürgerliche Gesetzbuch grundsätzlich die Möglichkeit, eine Unterschrift auch elektronisch zu leisten, für die Schriftlichkeit, die das Nachweisgesetz fordert, ist dies aber ausdrücklich ausgeschlossen.

9. In Ihrem Betrieb haben Sie eine Versorgungsordnung am Schwarzen Brett ausgehängt. Genügt das als arbeitsrechtliche Dokumentation nach dem Nachweisgesetz?

Nein, da es nicht dem Gebot der Schriftlichkeit beider Vertragsparteien genügt.

10. Ein Arbeitgeber verweist in seinen Arbeitsverträgen auf eine konkret benannte Anlage zur betrieblichen Altersversorgung. In dieser Anlage sind die Voraussetzungen und Leistungen einer betrieblichen Versorgungszusage dokumentiert. Die Arbeitsverträge werden vom Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin unterschrieben. Die Anlage wird aber nicht unterschrieben. Genügt dieses Vorgehen den Erfordernissen des Nachweisgesetzes?

Ja, dies genügt. Wenn die Anlage und der Hinweis im Arbeitsvertrag – wie in unserem Beispiel - konkret bezeichnet ist und mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, dann sollte die gegenseitige Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag genügen. Die betriebliche Altersversorgung ist dann unterschrieben dokumentiert. Sind Sie sich dennoch unsicher, dann lassen Sie es von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin prüfen. Gerne dürfen Sie auf uns zukommen.

11. Ich habe gehört, es genügt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers mitteilt. Ist das richtig?

Im Nachweisgesetz steht, dass der Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung über einen Versorgungsträger den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers mitteilen muss,

wenn der Versorgungsträger nicht bereits selbst zu dieser Information verpflichtet ist. Das Gesetz sagt aber nirgendwo, dass dies in der betrieblichen Altersversorgung die einzigen schriftlichen Angaben sein dürfen. Schon vorher heißt es nämlich im Gesetz, dass der Arbeitgeber die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung jeweils getrennt anzugeben hat. Selbstverständlich betrifft das auch die betriebliche Altersversorgung. Dafür braucht es ein schriftliche Versorgungszusage.

12. Gilt das Nachweisgesetz nur für neu eintretende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder auch für Bestandsmitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Das Gesetz gilt für beide. Fängt jemand neu im Arbeitsverhältnis an, so gilt: Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den notwendigen Angaben spätestens beim vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Für Bestandsmitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt: Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer **auf sein Verlangen** spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.“

13. Gilt das Nachweisgesetz eigentlich auch für die betriebliche Krankenversicherung?

Ja, auch eine Versorgungszusage auf betriebliche Krankenversicherung ist eine arbeitsvertragliche Absprache und muss nach den Vorgaben des Nachweisgesetzes mit jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin einzeln schriftlich dokumentiert werden. Am besten macht der Arbeitgeber dies durch eine bKV-Versorgungsordnung.

14. Muss ein tarifvertragsgebundener Arbeitgeber das Nachweisgesetz beachten?

Ja, zwar können tarifvertraglich gebundene Arbeitgeber auf einen Tarifvertrag verweisen und damit ihren Dokumentationspflichten erstmal nachkommen, werden aber darüber hinaus übertarifliche oder außertarifliche Leistungen zugesagt, können diese nur durch eine schriftliche Zusage dokumentiert werden.

15. Was macht ein Arbeitgeber, wenn es einen Betriebsrat gibt?

Arbeitgeber und Betriebsrat sollten in dieser Sache zusammenarbeiten und eine Versorgungsordnung als Betriebsvereinbarung gestalten, wie es das Betriebsverfassungsgesetz auch vorsieht. Dabei hat der Betriebsrat hinsichtlich einer eventuell vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitgeberleistung kein Mitspracherecht hinsichtlich des „OB“ einer solchen Leistung. Benennt der Arbeitgeber aber bestimmte Verteilungskriterien, dann darf der Betriebsrat mitreden. Hier ist ein gutes Miteinander empfehlenswert.

16. Was brauche ich in der bAV, um die Vorgaben des Nachweisgesetzes zu erfüllen?

Ein von beiden Seiten unterschriebenes Schriftstück, das die arbeitsrechtliche Versorgungszusage dokumentiert. Wir empfehlen eine Versorgungsordnung sowie die Beratungsdokumentation und eine individualisierte Finanzierungsvereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung).

17. Was darf eine Versorgungsordnung eigentlich kosten?

Die Basis-Versorgungsordnung kostet bei uns 350,00 EURO netto. Diese Versorgungsordnung beinhaltet die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung zuzüglich des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses i.H.v. 15% aus der Sozialversicherungsersparnis. Darüber hinaus kommt es darauf an, was an Versorgungsregeln und eventuellen Vorgaben durch Altsysteme zu berücksichtigen ist.

18. Gilt das Nachweisgesetz nur für Arbeitnehmer oder auch für leitende Angestellte bzw. Organpersonen?

Es gilt für alle.

19. „Es wird schon gut gehen.“ - Was passiert, wenn der Arbeitgeber das Nachweisgesetz nicht beachtet?

Die Dokumentationspflichten nicht zu erfüllen kann den Arbeitgeber bis zu 2.000,00 EUR Bußgeld pro Arbeitsverhältnis kosten. Dies steht in § 4 des Nachweisgesetzes.

20. Genügt eine Finanzierungsvereinbarung, um die Vorgaben des Nachweisgesetzes in der bAV zu erfüllen?

Eine Finanzierungsvereinbarung (Entgeltumwandlung) ist nur der halbe Weg, denn Versorgungsordnung und Beratungsdokumentation gehören ebenfalls dazu.

21. Sollte der Vermittler auf das Nachweisgesetz hinweisen?

Ja, denn er gibt dem Arbeitgeber damit die Chance, rechtssicher in seinem Betrieb zu sein. Gleichzeitig „outen“ sich solche VermittlerInnen als kompetente und gut vernetzte Ansprechpartner, die nicht nur Fragestellungen und Notwendigkeiten ansprechen, sondern auch auf Lösungsmöglichkeiten – z.B. der VO Erstellung durch die Kanzlei - hinweisen.

22. Wie kann der Vermittler auf das Nachweisgesetz hinweisen?

Dafür haben wir als Kanzlei extra allgemeinverständliche Fachinformationen, die wir dem Vermittler/der Vermittlerin gerne zur Verfügung stellen. Diese kann er/sie im Bedarfsfall gerne weitergeben.

Ihr

Christian Guse, Rechtsanwalt